

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

[DOI 10.35381/noesisin.v7i14.427](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i14.427)

Inteligencia emocional y la inserción laboral de los graduados universitarios
Emotional intelligence and the labor market insertion of university graduates

Iris Aracely Castillo-Plaza
icastillop@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Los Ríos
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-2595-7154>

Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra
jbravo@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Los Ríos
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-9566-3429>

Harold Elbert Escobar-Terán
hescobar@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Los Ríos
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-9165-6627>

Recibido: 15 de marzo 2025
Revisado: 12 de abril 2025
Aprobado: 15 de junio 2025
Publicado: 01 de julio 2025

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

RESUMEN

El presente artículo analizó la relación entre la inteligencia emocional y la inserción laboral de los graduados universitarios, considerando su impacto en la adaptación profesional y en la empleabilidad. La metodología se enmarcó en un enfoque cualitativo de tipo documental, con el apoyo de artículos de revistas indexadas en Scopus, Scielo y Redalyc, los cuales aportaron sus percepciones y experiencias significativas. Como técnicas, se emplearon la revisión bibliográfica y el análisis de contenido, mientras que los instrumentos incluyeron guías de entrevistas y matrices de sistematización. Los resultados evidenciaron factores determinantes como la autoconciencia, la regulación emocional y la empatía en procesos de selección, relaciones interpersonales y desempeño laboral. En conclusión, la inteligencia emocional se configuró como una competencia transversal clave para fortalecer la empleabilidad y la adaptación de los graduados.

Descriptores: Inteligencia emocional; inserción laboral; graduados universitarios; empleabilidad; competencias emocionales. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

This article analysed the relationship between emotional intelligence and the labour market insertion of university graduates, considering its impact on professional adaptation and employability. The methodology was framed in a qualitative approach and a documentary type, with the support of articles from journals indexed in Scopus, Scielo and Redalyc, which contributed their perceptions and significant experiences. Bibliographic review and content analysis were used as techniques, while the instruments included interview guides and systematization matrices. The results evidenced determining factors such as self-awareness, emotional regulation and empathy in selection processes, interpersonal relationships and work performance. In conclusion, emotional intelligence was configured as a key transversal competence to strengthen the employability and adaptation of graduates.

Descriptors: Emotional intelligence; labour market insertion; university graduates; employability; emotional competencies (UNESCO Thesaurus).

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los graduados universitarios constituye uno de los principales retos en el ámbito educativo y social contemporáneo (Orco, Coacalla & Rodríguez, 2025). Debido a que el mercado es cada vez más competitivo, no basta con poseer conocimientos técnicos o disciplinares; por ende, las empresas demandan un conjunto de habilidades blandas que faciliten la adaptación de los profesionales a entornos dinámicos y cambiantes (Fernández & Guevara, 2022). En este sentido, la inteligencia emocional se ha convertido en un factor decisivo para lograr un equilibrio entre las exigencias académicas, las demandas del mercado laboral y el desarrollo personal de los egresados.

La inteligencia emocional integra competencias como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, todas ellas fundamentales para establecer relaciones efectivas y afrontar situaciones de estrés o conflicto (Collie, 2020; Ramos et al., 2025; Reyes et al., 2022). Estas competencias han sido reconocidas por diferentes estudios como variables influyentes en la empleabilidad, pues potencian la capacidad de los graduados para comunicarse, liderar, trabajar en equipo y resolver problemas.

La realidad muestra que numerosos graduados universitarios enfrentan dificultades para acceder a empleos estables y acordes con su perfil profesional (Martínez & Almeida, 2021). A menudo, los procesos de selección no se centran únicamente en el dominio cognitivo (Fernández & Guevara, 2022), sino también en la forma en la cual el candidato gestiona sus emociones, proyecta seguridad y establece vínculos interpersonales. La falta de desarrollo de estas competencias puede limitar las oportunidades de inserción y generar frustración en la transición hacia la vida laboral (Orco, Coacalla & Rodríguez, 2025; Acosta, 2024).

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

Desde esta perspectiva, se buscó profundizar en cómo la inteligencia emocional incide en las trayectorias iniciales de la inserción laboral. Así, este estudio aporta una reflexión académica que ofrece herramientas para que las instituciones educativas reconsideren sus planes de formación, incorporando el desarrollo socioemocional como parte integral de la preparación profesional (Acosta, 2024).

Cabe acotar que abordar la relación entre inteligencia emocional e inserción laboral es esencial para comprender los desafíos actuales de los graduados y contribuir a la construcción de perfiles profesionales más competitivos, resilientes y adaptables a las exigencias del mercado global.

En la actualidad, las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales han generado un entorno laboral caracterizado por la incertidumbre y la necesidad constante de actualización (Fernández & Guevara, 2022). Esta realidad obliga a los graduados universitarios a desarrollar no solo competencias técnicas, sino también recursos emocionales que les permitan adaptarse a escenarios complejos dominados por las tecnologías (Collie, 2020; Fernández & Guevara, 2022). La inteligencia emocional surge entonces como un eje estratégico, capaz de vincular los aprendizajes académicos con la capacidad de afrontar los retos de la vida profesional.

Los empleadores valoran cada vez más a aquellos candidatos que muestran equilibrio emocional frente a la presión, apertura al aprendizaje continuo y disposición para colaborar en equipos multiculturales. Estas habilidades, estrechamente relacionadas con la inteligencia emocional, favorecen la construcción de ambientes de trabajo saludables y productivos (Hurtado, Villa, Caicedo & Isea, 2024; Reyes et al., 2022). Además, fortalecen la resiliencia, entendida como la capacidad de sobreponerse a la frustración inicial propia de los procesos de inserción laboral, donde no siempre se obtienen resultados inmediatos.

Asimismo, la inserción laboral no debe interpretarse únicamente como el acceso a un primer empleo, sino como un proceso de integración progresiva que incluye la capacidad de mantenerse y crecer en el ámbito profesional (Orco, Coacalla & Rodríguez, 2025). En

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

este trayecto, la gestión de las emociones permite a los graduados enfrentar desafíos como entrevistas, períodos de prueba, interacción con superiores jerárquicos y adaptación a culturas organizacionales diversas (Bobadilla et al. 2024).

De este modo, investigar la relación entre inteligencia emocional e inserción laboral no solo responde a una necesidad académica, sino también social y económica, ya que la empleabilidad de los jóvenes profesionales repercute directamente en el desarrollo productivo de un país (Orco, Coacalla & Rodríguez, 2025). Por tanto, la reflexión sobre este tema constituye un aporte significativo para las políticas educativas, los programas de orientación laboral y las prácticas de formación integral en las universidades.

La relación entre inteligencia emocional e inserción laboral ha sido objeto de creciente interés en la literatura académica, al considerarse que las competencias socioemocionales son determinantes en el éxito profesional (Collie, 2020; Ramos et al., 2025; Miklic, Crespi & Radusky, 2015).

Aunado a lo anterior, vale decir que el término inteligencia emocional implica la capacidad de reconocer y regular las propias emociones, así como comprender y manejar las emociones de los demás. Para ello, se requiere empatía, autocontrol, motivación, alta autoestima, entre otros, a fin de establecer relaciones efectivas y colaborativas. Tales aspectos son esenciales para el logro de una autorregulación emocional, que conduzca al carácter dinámico y cognitivo de estas competencias (Collie, 2020; Ramos et al., 2025). Dichos aspectos constituyen fundamentos clave para la inserción laboral, la cual se entiende como el proceso mediante el cual los graduados acceden al mercado de trabajo y logran integrarse en él de manera efectiva (Orco, Coacalla & Rodríguez, 2025). Más allá de la obtención del primer empleo, incluye la capacidad de permanecer, adaptarse y crecer en un entorno laboral cambiante.

Desde esta perspectiva, la empleabilidad, no solo dependería de los conocimientos técnicos adquiridos en la universidad, sino también de un conjunto de destrezas personales y sociales que incrementen las oportunidades de ser contratado (Fernández

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

& Guevara, 2022). En este sentido, la inteligencia emocional se perfila como una competencia transversal que fortalece la empleabilidad al facilitar la comunicación, la gestión del estrés y el trabajo en equipo (Álvarez, 2021; Collie, 2020).

En concordancia con lo expuesto, las organizaciones valoran en los jóvenes profesionales la capacidad de resiliencia, la iniciativa y el manejo adecuado de conflictos interpersonales. Estas competencias se asocian directamente con un desempeño laboral eficaz y con el liderazgo emergente en contextos profesionales (Ballén & Sánchez, 2021; Collie, 2020; Ramos et al., 2025).

Por estas razones, las instituciones de educación superior enfrentan el desafío de no limitarse a la transmisión de contenidos académicos, sino de integrar la formación socioemocional en sus planes de estudio. De acuerdo con Alonso (2024), la educación emocional debe constituirse en un proceso sistemático que prepare a los estudiantes para la vida y el trabajo, potenciando su desarrollo integral.

En términos generales, la inteligencia emocional constituye un factor clave en la inserción laboral, ya que potencia la empleabilidad, mejora la capacidad de adaptación y permite enfrentar con éxito los desafíos del mercado (Orco, Coacalla & Rodríguez, 2025). Por ende, se propuso analizar la relación entre la inteligencia emocional y la inserción laboral de los graduados universitarios, considerando su impacto en la adaptación profesional y en la empleabilidad, a fin de comprender cómo las competencias emocionales favorecen el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo.

MÉTODO

El enfoque de la investigación fue cualitativo, orientado a la interpretación profunda de documentos y experiencias, para explorar cómo la inteligencia emocional incide en la inserción laboral de los graduados universitarios. El tipo de investigación fue documental con componentes cualitativos, tales como análisis de contenidos y revisión de la literatura.

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

Entre las técnicas, se acudió a la revisión documental, es decir, a la lectura y análisis de artículos seleccionados según los criterios y a la extracción de información relevante sobre definiciones, hallazgos, variables, contextos y desafíos. Asimismo, se empleó el análisis de contenido, lo cual permitió codificar la temática de los documentos para identificar categorías emergentes (por ejemplo, autoconciencia, regulación emocional, empatía, habilidades sociales, entre otras).

Entre los instrumentos, se utilizaron matrices de sistematización de los artículos: para recolectar datos como autor, año, método y resultados. Los artículos fueron seleccionados de las bases de datos Scopus, SciELO y Redalyc, para lo cual se consideraron criterios de inclusión y exclusión. Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Artículos publicados, preferiblemente del 2015 en adelante.
- Estudios que abordaran explícitamente la *inteligencia emocional (IE)*.
- Artículos que relacionaran IE con variables cercanas a la inserción laboral: empleabilidad, desempeño profesional, adaptación al trabajo, relaciones interpersonales, factores emocionales en selección.
- Publicaciones en Scopus, SciELO o Redalyc, con acceso al texto completo.

Como criterios de exclusión se consideraron los especificados a continuación:

- Estudios que no abordaran emociones o competencias socioemocionales (ej. solos indicadores técnicos).
- Artículos con población que no se asemejara a graduados universitarios o jóvenes estudiantes o profesionales (por ejemplo, personal administrativo).
- Trabajos que no proporcionaran datos suficientes sobre metodología, variables o resultados (por ejemplo, resúmenes sin análisis empírico ni discusión clara).

El procedimiento de la investigación fue el siguiente: primeramente, se definieron las bases de datos y se realizó la búsqueda con palabras clave como “inteligencia emocional”

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

+ “employability” / “inserción laboral” / “graduados universitarios”; filtrado con criterios de inclusión/exclusión; lectura de abstracts, luego de textos completos y extracción de datos en la matriz; finalmente, se llevó a cabo el análisis de contenido de los documentos para la organización de las categorías emergentes.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados según autores, año, diseño metodológico y principales hallazgos, los cuales fueron resumidos en la tabla 1 y, posteriormente, se exponen las categorías emergentes del análisis de los documentos seleccionados en las siguientes tablas.

Tabla 1.

Matriz Analítica de Estudios Seleccionados.

Autores	Año	Diseño metodológico	Principales hallazgos
Acosta	2024	Método fenomenológico hermenéutico (Scielo)	Activación del desarrollo socioemocional en los estudiantes.
Fernández & Guevara	2022	Diseño cuantitativo-descriptivo (Scielo)	Hubo un desempeño significativo en competencias emocionales y un nivel poco aceptable en el manejo de recursos digitales.
Li, Liu & Yang	2024	Estudio cuantitativo (Scopus)	La inteligencia emocional de los profesores ejerce influencia en los estudiantes mediante su papel mediador como promotores del bienestar psicológico.
Orco, Coacalla & Rodríguez	2025	Estudio comparativo (Scielo)	Se considera necesario mejorar las diferentes formas de inserción laboral tomando en cuenta la articulación entre la formación universitaria y las demandas del mercado.
Bobadilla et al.	2024	Investigación documental-analítica (Redalyc)	Se resalta que la situación laboral de los egresados constituye un reto que requiere de una interacción cooperativa entre

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

Autores	Año	Diseño metodológico	Principales hallazgos
instituciones, gobiernos y políticas ajustadas al mundo laboral cambiante.			

Elaboración: Los autores.

La matriz de la tabla 1 evidencia que los distintos estudios convergen en la importancia de la inteligencia emocional como factor predictivo de la inserción laboral exitosa a lo largo de la formación universitaria, tomando como base el bienestar psicológico. Por otro lado, cabe destacar tres tendencias principales:

-Adaptación y resiliencia: la IE permite manejar el estrés, la frustración y los cambios en contextos laborales iniciales.

-Competencias interpersonales: la empatía, la comunicación y las habilidades sociales se valoran altamente en los procesos de selección (Collie, 2020; Reyes et al., 2022).

-Formación universitaria: los programas de educación superior deben integrar la educación emocional para potenciar la empleabilidad y el desempeño profesional (Alonso, 2024; Durlak, Mahoney & Boyle, 2022).

Los resultados de la revisión muestran de manera consistente que la inteligencia emocional (IE) se configura como un factor esencial en la transición de los graduados universitarios hacia el mercado laboral. Los hallazgos convergen en tres ejes clave:

En primer lugar, la capacidad de adaptación y resiliencia aparece como uno de los aportes más sólidos de la IE. En este sentido, los jóvenes con mayores niveles de regulación emocional afrontan con mayor éxito situaciones de presión, incertidumbre y rechazo en los procesos de selección, lo que facilita su permanencia y progreso en el ámbito laboral.

En segundo lugar, las competencias interpersonales se reconocen como un requisito cada vez más valorado por los empleadores. En este marco, la empatía, la comunicación

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

efectiva y la gestión del estrés potencian la empleabilidad, pues permiten un desempeño más colaborativo y eficiente en entornos laborales diversos.

Por último, se identifica la necesidad de integrar la educación emocional en la formación universitaria. Por ende, la universidad no puede limitarse a transmitir contenidos disciplinarios, sino que debe ofrecer espacios formativos que fortalezcan la autoconciencia y la autorregulación de los estudiantes. Esto responde a la demanda del mercado de profesionales capaces de conjugar conocimiento técnico con madurez socioemocional.

En síntesis, los resultados indican que la inteligencia emocional predice el éxito académico, constituyendo un determinante fundamental en la inserción y sostenibilidad laboral de los graduados. Seguidamente, se presentan las categorías emergentes de la revisión documental.

Resultados por Categorías Emergentes

Según la tabla 2, la resiliencia emerge como un factor clave que diferencia a los graduados que logran sostenerse en un empleo de aquellos que abandonan tempranamente. La inteligencia emocional, al potenciar la autogestión, facilita enfrentar obstáculos sin deteriorar la motivación.

Tabla 2.

Categoría 1: Resiliencia y adaptación al cambio.

Descripción	Aporte principal
La resiliencia se refiere a la capacidad de los Los estudios señalan que la regulación graduados para enfrentar el rechazo en emocional y el afrontamiento positivo procesos de selección, adaptarse a nuevos permiten superar la frustración y facilitan entornos laborales y sobrellevar la presión en la permanencia laboral, lo cual fortalece las primeras experiencias profesionales.	la empleabilidad.

Elaboración: Los autores.

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

Según la tabla 3, la inteligencia emocional se convierte en un recurso estratégico para que los graduados construyan vínculos laborales saludables, se integren a equipos multiculturales y transmitan seguridad en procesos de selección (Collie, 2020; Hurtado, Villa, Caicedo & Isea, 2024).

Tabla 3.

Categoría 2: Competencias sociales e interpersonales.

Descripción	Aporte principal
Las habilidades sociales, la empatía y Se ha comprobado que estas destrezas la comunicación efectiva son favorecen el trabajo en equipo, reducen competencias que los empleadores conflictos y mejoran el clima organizacional, valoran de forma prioritaria en los incrementando las posibilidades de inserción graduados universitarios.	laboral exitosa (Reyes et al., 2022).

Elaboración: Los autores.

Según la tabla 4, incluir la educación emocional en la universidad representa no solo una ventaja competitiva para los egresados, sino también una contribución social, ya que fortalece la preparación de profesionales con mayor madurez personal y profesional.

Tabla 4.

Categoría 3: Formación socioemocional universitaria.

Descripción	Aporte principal
La formación académica, al centrarse en contenidos técnicos, suele dejar de lado el desarrollo emocional de los estudiantes. Sin embargo, los estudios coinciden al afirmar que la universidad debe promover programas de educación emocional (Alonso, 2024).	La incorporación de la IE en los planes de estudio potencia el perfil integral del graduado, lo que incrementa sus oportunidades de empleabilidad y desempeño en contextos complejos.

Elaboración: Los autores.

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio confirman que la inteligencia emocional (IE) constituye un factor transversal en la inserción laboral de los graduados universitarios, no solo como un recurso personal, sino también como una competencia social y formativa (Collie, 2020).

En primer lugar, la categoría *resiliencia y adaptación al cambio* destaca la importancia de la regulación emocional para enfrentar situaciones de estrés. Este aspecto resulta decisivo en los graduados, pues los procesos de selección suelen implicar múltiples rechazos que pueden afectar la motivación. Así, la IE permite sobrellevar las primeras frustraciones y mantener la perseverancia en la búsqueda laboral.

En segundo lugar, las *competencias sociales e interpersonales* se posicionan como una de las demandas más valoradas en el mercado laboral actual. Ramos et al. (2025) subrayan que las habilidades sociales, como la empatía y la comunicación, potencian la empleabilidad, ya que influyen en la manera en la cual los egresados se integran en equipos de trabajo y proyectan seguridad en contextos de interacción (Reyes et al., 2022). Esta perspectiva coincide con las tendencias empresariales que priorizan el “saber ser” junto al “saber hacer”.

Por otro lado, la categoría *formación socioemocional universitaria* defiende la necesidad de integrar la educación emocional en los planes de estudio (Alonso, 2024). La universidad tradicionalmente ha privilegiado el conocimiento técnico, pero los hallazgos de este estudio muestran que, sin un desarrollo socioemocional, los graduados pueden encontrar barreras significativas en su proceso de inserción. La inclusión de talleres, asignaturas o programas de acompañamiento psicoemocional podría reducir la brecha entre las competencias académicas y las demandas reales del mercado (Durlak, Mahoney & Boyle, 2022; Sepideh, 2024).

Finalmente, es relevante resaltar que la IE no debe considerarse un atributo estático, sino una competencia desarrollable. De este modo, la resiliencia y la IE pueden potenciarse

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

mediante intervenciones educativas, lo cual abre un campo de acción para universidades y políticas públicas orientadas a mejorar la empleabilidad juvenil.

En general, se pone de manifiesto que la inteligencia emocional constituye un puente entre la formación universitaria y la vida profesional, favoreciendo la resiliencia individual y fortaleciendo las competencias sociales. Ello requiere de un compromiso institucional para ser desarrollada de manera sistemática en la educación superior (Li, Liu & Yang, 2024; Collie, 2020).

La *inteligencia emocional (IE)* es un determinante clave en la inserción laboral de los graduados universitarios, al articular dimensiones individuales, sociales e institucionales. Este estudio, al organizar los resultados en tres categorías emergentes (resiliencia, competencias sociales y formación universitaria), ofrece una visión integradora que dialoga con la literatura previa y con las demandas actuales del mercado laboral.

En relación con la *resiliencia y la adaptación al cambio*, se observa que los egresados que poseen mayor autogestión emocional logran enfrentar mejor la incertidumbre propia de los procesos de búsqueda laboral. Esto es consistente con estudios internacionales que destacan que la resiliencia permite mantener la motivación incluso en escenarios de precariedad laboral o sobre cualificación. Así, la IE no solo contribuye al bienestar subjetivo, sino que se convierte en un recurso estratégico para la sostenibilidad profesional.

Respecto a las *competencias sociales e interpersonales*, los resultados muestran coincidencias con lo planteado por Collie (2020) y Reyes et al. (2022), quienes evidencian que las habilidades comunicativas y la empatía impactan directamente en el desempeño humano. No obstante, un aspecto crítico a resaltar es que muchas universidades aún no promueven de manera sistemática estas competencias, lo que genera una brecha entre las expectativas de los empleadores y las capacidades reales de los egresados. En este sentido, se plantea que la falta de desarrollo socioemocional puede convertirse en un factor de exclusión laboral, incluso en candidatos con alto nivel de conocimiento técnico.

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

La tercera categoría, vinculada a la *formación socioemocional universitaria*, invita a reflexionar sobre el papel de la educación superior en la preparación integral de los futuros profesionales. Durlak, Mahoney & Boyle (2022) coinciden al aseverar que la IE puede enseñarse y entrenarse mediante programas formativos. Sin embargo, en la práctica, los currículos universitarios suelen centrarse en competencias técnicas, dejando el desarrollo emocional relegado a actividades extracurriculares o voluntarias. Este vacío limita la capacidad de los estudiantes para enfrentar con éxito la transición hacia el mundo laboral. Por ello, la discusión enfatiza la necesidad de replantear las políticas educativas para que la formación emocional deje de ser complementaria y pase a ser transversal. Otro aspecto relevante es la *visión crítica sobre la empleabilidad*. Si bien la IE potencia las posibilidades de inserción laboral, no puede considerarse como la única variable explicativa. Factores estructurales como la saturación del mercado, la precariedad de contratos o la desigualdad de oportunidades también inciden en la inserción de los graduados. En este sentido, la discusión sugiere que la inteligencia emocional debe entenderse como un recurso que mejora las probabilidades individuales de éxito, pero cuya efectividad está condicionada por contextos sociales y económicos más amplios. Finalmente, este análisis reconoce la *naturaleza desarrollable de la IE*. No se trata de una habilidad innata, sino de una competencia que puede fortalecerse mediante procesos educativos, programas de acompañamiento psicosocial y experiencias prácticas (Durlak, Mahoney & Boyle, 2022). Esto abre oportunidades de innovación pedagógica en la educación superior, donde los talleres de liderazgo, la tutoría emocional y la simulación de escenarios laborales pueden convertirse en estrategias eficaces para preparar a los estudiantes frente a los desafíos de la inserción laboral (Isea, Gómez & Comas, 2023; Bobadilla et al. 2024).

En resumen, la inteligencia emocional se posiciona como un elemento articulador entre la formación universitaria, el desarrollo personal y las exigencias del mundo del trabajo. Sin embargo, también se resalta la urgencia de un compromiso institucional y político que

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

garantice que la educación superior responda no solo a la formación técnica, sino también al desarrollo socioemocional integral (Li, Liu & Yang, 2024; Fernández & Guevara, 2022).

CONCLUSIONES

La inteligencia emocional (IE) permite identificar y manejar las propias emociones, así como reconocer las de los demás, impactando en la satisfacción vital y el bienestar psicológico. La resiliencia, por su parte, permite superar adversidades, siendo procesos importantes en el ámbito universitario

Las competencias personales más influyentes en la inserción laboral de egresados universitarios incluyen la inteligencia emocional y el manejo de conflictos, las competencias interpersonales y comunicativas, los valores personales y el compromiso profesional (Li, Liu & Yang, 2024; Collie, 2020). Estas competencias son clave para afrontar los desafíos del entorno escolar, consolidar relaciones laborales efectivas y garantizar un desempeño profesional ético y resiliente (Isea, Infante, Romero & Comas, 2024; Bobadilla et al. 2024).

La formación integral profesional que incluye la integración de la IE dentro de su currículum académico forma profesionales adaptados a los cambios organizativos vividos en los últimos años y reduce el nivel de estrés laboral.

Estos hallazgos resaltan la importancia de la inteligencia emocional y las competencias interpersonales en la preparación de los graduados universitarios para enfrentar los desafíos del mercado laboral (Bobadilla et al. 2024). Además, subrayan la necesidad de integrar estas habilidades en la formación académica para mejorar la empleabilidad y el bienestar profesional de los egresados.

En atención a lo concluido, se recomienda integrar talleres y asignaturas que fortalezcan la autoconciencia, la regulación emocional, la resiliencia y la empatía, preparando a los estudiantes para enfrentar desafíos laborales y adaptarse a cambios en sus entornos profesionales (Bobadilla et al. 2024). De igual manera, se busca promover actividades que potencien la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la negociación y la

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

resolución de conflictos, para mejorar la interacción con colegas, superiores y clientes. Por otro lado, se sugiere implementar coaching donde graduados recientes reciban orientación sobre cómo aplicar sus habilidades emocionales y competencias interpersonales en situaciones reales del ámbito laboral, fortaleciendo su inserción y desempeño profesional (Collie, 2020; Durlak, Mahoney & Boyle, 2022; Reyes et al., 2022).

También, se propone desarrollar programas de entrenamiento en resiliencia mediante la implementación de talleres que enseñen a los graduados a manejar el estrés, la presión laboral y la incertidumbre, fortaleciendo su capacidad de adaptación frente a cambios y desafíos en el entorno laboral (Bobadilla et al. 2024). Aunado a lo anterior, se sugiere crear espacios donde los estudiantes puedan enfrentarse a situaciones laborales complejas de manera controlada, a fin de aplicar efectivamente estrategias de resolución de problemas y adaptación emocional antes de ingresar al mercado laboral.

Por último, se recomienda incentivar en los graduados la búsqueda y aceptación de la retroalimentación constructiva, en función de aprender de los errores y ajustar sus estrategias profesionales, consolidando así una actitud resiliente y flexible ante nuevas responsabilidades y desafíos (Bobadilla et al. 2024).

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a quienes contribuyeron con la elaboración del presente estudio documental, por sus relevantes aportes para la sistematización del mismo.

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Acosta, Y. (2024). El desarrollo socio-emocional: Un acercamiento hermenéutico desde la música. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, vol. 9, num. 2, pp. 191–205. Disponible en: <https://n9.cl/prwxne>
- Alonso, L. (2024). La educación emocional: una alternativa educativa impostergable tras el retorno a la presencialidad. *Revista Uniandes Episteme*, vol. 11, núm. 1, pp. 123–139. Disponible en: <https://n9.cl/mv0rm>
- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *CIENCIAMATRÍA*, 7(2), pp. 902-915. Disponible en: <https://n9.cl/48zxy>
- Ballén, J. & Sánchez Perdomo, S. (2021). Asociación entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial del Centro Regional Buga de Uniminuto. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. 17, núm. 33, pp. 1-17. Disponible en: <https://n9.cl/lwg8t7>
- Bobadilla, J., González, C., Bobadilla, A., Medina, A. & Sánchez, E. (2024). Situación laboral de los egresados de las universidades sudamericanas: una revisión sistemática. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 15, núm. 1, pp. 79-91. Disponible en: <https://n9.cl/ss2k3z>
- Collie, R. (2020). The development of social and emotional competence at school: an integrated model. *International Journal of Behavioral Development*, 44(1), pp. 1–12. Disponible en: <https://n9.cl/fpx2g>
- Durlak, J., Mahoney, J. & Boyle, A. (2022). What we know, and what we need to find out about universal, school-based social and emotional learning programs for children and adolescents: A review of meta-analyses and directions for future research. *Psychological Bulletin*, 148(11-12), 765, pp. 3-62. Disponible en: <https://n9.cl/5gelw>
- Fernández, T. & Guevara, C. (2022). Competencias socioemocionales y tecnológicas de los estudiantes de primer ciclo de una universidad ecuatoriana. *CIENCIAMATRÍA*, vol. 8, núm. 4, pp. 281-306. Disponible en: <https://n9.cl/xh019>
- Hurtado, C., Villa, M., Caicedo, L. & Isea, J. (2024). A plithogenic statistical approach to digital security measures and emotional health in childhood and adolescence. *Journal of Fuzzy Extension and Applications*, 5(Special Issue), pp. 25-39. Disponible en: <https://n9.cl/au5u0>

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

Isea, J., Gómez, I. & Comas, R. (2023). Interaction between university extension and curricular innovation: a collaborative and co-creative perspective in higher education. *Revista Conrado*, volumen 19 (3), pp. 469-481. Disponible en: <https://n9.cl/jz6dwg>

Isea, J., Infante, M., Romero, A. & Comas, R. (2024). Human talent as a driving force in the management of ethics in the sustainable university. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias [Internet]*, 3:672, pp. 1-9. Disponible en: <https://n9.cl/jbjohc>

Li, M., Liu, F. & Yang, C. (2024). Teachers' emotional intelligence and organizational commitment: A moderated mediation model of teachers' psychological well-being and principal transformational leadership. *Behavioral Sciences*, 14(4), 345, pp. 1-14. Disponible en: <https://n9.cl/hyz36>

Martínez, A. & Almeida, L. (2021). Relación entre las habilidades de adaptación conductual y las dificultades emocionales y comportamentales en adolescentes. *Revista Uniandes Episteme*, vol. 8, núm. 3, pp. 364–378. Disponible en: <https://n9.cl/09lh9>

Mikulic, I., Crespi, M. & Radusky, P. (2015). Construcción y validación del inventario de competencias socioemocionales para adultos (ICSE). *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 32(2), pp. 307–329. Disponible en: <https://n9.cl/vch3l8>

Orco, A., Coacalla, C. & Rodríguez, W. (2025). Inserción laboral de los egresados de ciencia política en universidades públicas de Perú: Un estudio comparativo. *Revista Impulso*, vol. 5, núm. 10, pp. 1-17. Disponible en: <https://n9.cl/9x74e>

Ramos, C., Huamanyalli, Ch., García, E., Pacheco, R. & Ingaroca, S. (2025). Análisis de las competencias socioemocionales en estudiantes del Perú. *Revista InveCom*, vol. 5, num. 2, pp. 1-10. Disponible en: <https://n9.cl/l99b5>

Reyes, A., Keck, Ch., Gracia, M. & Saldivar, A. (2022). Habilidades socioemocionales en los docentes: educación desde la ética del cuidado de sí. [Teachers' social emotional skills: education from the ethics of the care of the self]. *Praxis & Saber*, vol. 13, num.34, pp. 193-209. Disponible en: <https://n9.cl/52ukr>

Iris Aracely Castillo-Plaza; Jefferson Xavier Bravo-Salvatierra; Harold Elbert Escobar-Terán

Sepideh, H. (2024) Fostering social-emotional competencies to improve social functioning, social inclusion, and school well-being: Results of a cluster non-randomized pilot study. *Mental Health & Prevention*, volume 36, 200365, pp. 1-13.
Disponible en: <https://n9.cl/wlgzaa>

©2025 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)